

Рамка на менторството

за младежи

I. Младежко менторство – дефиниция и концепция

Менторството е мощен и широко използван механизъм за научаване на много и нови неща от хората, свързани с техните лични, социални и професионални умения, знания и компетенции. Първата писмена модерна употреба на термина може да бъде проследена в книгата, озаглавена "Приключенията на Телемаха" (Les Aventures de Télémaque), от френския писател Франсоа Фенелон. В книгата водещият герой е този на Ментор. Тази книга е публикувана през 1699 г. и е била много популярна през 18 век и съвременното използване на термина може да бъде проследено до тази публикация. В съвременното съществуват много дефиниции за менторство, но тук ще споменем най-популярните и подходящи в контекста на проекта MyPeerMentor:

" подкрепа, подпомагане, застъпничество или насоки, давани от едно лице на друго, за постигане на дадена цел или няколко цели за определен период от време " (Michael J. Marquardt, 2005)

" помощ от един човек към друг по време на значителни преходи в знание, работа или мислене." (Clutterbuck, 2014)

Дефиниция за младеж: Общият брой на младите хора във възрастовите групи 15-19, 20-24 и 25-29 години, живеещи в държава-членка на Европейския съюз.

Ментор може да бъде всеки: приятел, роднина, познат или колега, но обикновено менторът е някой по-опитен или напреднал в определена сфера, който може да бъде пример за подражание или консултант. Така че менторинг взаимоотношението обикновено е взаимодействие, при което по-опитен човек спомага на друг човек да осъзнава собствените си способности и да се усъвършенства личностно.

В наши дни традицията за менторство, при която по-опитен човек насърчава растежа и развитието на друг, е широко възприето; Менторството между младежи-връстници също набира популярност. В менторството между връстници менторът и наставяваният са много по-близки по възраст и опит, и изглежда това е много ефективно при някои групи като например хора с увреждания, младежи от маргинализирани групи или други хора, които се считат за уязвими.

Менторинг взаимоотношението се основава на общоприети ценности като: ясна и открита комуникация, доверие, взаимно уважение към личността на другото лице и активно сътрудничество на двете страни. Всъщност добрите ментори също се учат от своите наставявани.

Менторството е плодотворно и неформално сътрудничество между хората, което:

- се основава на доброволно участие и

- е структуриран процес, основан на общо съгласие и план за действие, възприет както от ментора, така и от наставявания.

II. Основните принципи на менторството

Менторството трябва да бъде добре установен процес, като се вземат предвид следните аспекти:

- това е организирано взаимоотношение, при което участниците трябва да бъдат внимателно подбрани според техните очаквания, желания и нужди;
- осъществява се с изрично съгласие между страните;
- е доброволно и всеки партньор трябва да приеме избора на другия и да може да се оттегли, ако връзката не проработи;
- е поверителна и целенасочена;
- двете страни са мотивирани и желаят да поемат своята роля в менторството
- това е връзка, базирана на равнопоставеност и неосъждане;
- основната му цел е да разпознае и да отговори на нуждите на наставявания;
- това е механизъм за взаимно споделяне на опит и познания между двете страни (ментор и наставяван), двупосочна улица с ползи за връстниците.

III. Въведение в менторството между младежи-връстници

1. Основни правила в менторството

Въпреки че менторството се счита за неформална връзка между двама младежи, то има определени правила, които дефинират процеса като структуриран с определени задачи и отговорности, доброволно приети от ментора и наставявания.

Менторството трябва да бъде:

1. организирано взаимоотношение: участниците се избират въз основа на предварително дефинирани критерии, вместо да се срещнат случайно
2. подкрепено от координатор, който поема водеща роля в направляването на менторинг програмата, съчетаването на участниците и предоставянето на постоянна подкрепа в процеса на изпълнение
3. Координиран без пряка намеса в съвместната работа на ментора и наставявания, но координаторът трябва да се увери, че менторството протича в съответствие с етичните и професионални стандарти за добри менторинг отношения.
4. гарантирани чрез изрично официално споразумение или договор - въпреки че съдържанието му може да се промени в хода на връзката
5. ограничен период от време с ясно посочена начална и крайна дата
6. поверително между страните
7. приема избора на другия и двете страни трябва да имат възможност да се оттеглят, ако връзката не потръгне или се преобразува в частна такава
8. отговорен към нуждите на ментора и наставявания, чиито нужди трябва да бъдат правилно идентифицирани в началото на процеса, а не просто да се приемат по подразбиране
9. възприемано като учебен процес - менторите и наставяваните учат за самите себе си, един за друг и за отношенията
10. Процесът на менторство трябва да се изпълнява на шест основни етапа:
 - Набиране на участниците

- Съчетаване на ментори и наставлявани
- Встъпителни обучения на ментори и наставлявани
- Определяне на целта и съгласие между ментора и наставляваните
- Действително осъществяване на менторинг процес
- Мониторинг и оценка на резултатите от менторството

2. Основни отговорности на ментора:

Менторът има главна роля в процеса и обикновено служи като ролеви модел за наставлявания. Сред основните отговорности са свързани с прякото планиране и изпълнение на процеса, както и с опазването на неприкосновеността на личния живот, етиката и безопасността. Менторът трябва:

1. *Споделя информация за неговия опит, умения и интереси;*
2. *Слуша и извежда на яве мислите и идеите на наставлявания;*
3. *Предоставя на наставлявания конструктивни, смислени и надеждни съвети и обратна връзка;*
4. *Поддържа лични и поверителни отношения, защото наставляваният може да бъде уязвим от другите поради тормоз, предателство на доверието и дори сексуална агресия;*
5. *Осигури среда, в която наставляваният се чувства комфортно да изразява своите притеснения, страхове и желания;*
6. *Потърси помощ или съвет от друг специалист, когато не се чувства достатъчно уверен;*
7. *Разпознава и зачита границите на взаимодействието между ментор и наставляван и разбира необходимостта от деликатност и подкрепа;*
8. *Да започне контакт с наставлявания в рамките на една седмица след провеждането на встъпителното обучение, за да се разработят взаимно съгласувани цели и да се поддържа връзка с наставлявания до края на менторството;*
9. *Подготви заедно с наставлявания споразумение за менторство, както и план за действие за осъществяването на процеса, като очертаят честотата и местата на срещите, темите на дискусията и сферите на взаимодействие, крайните цели и очакваните резултати;*
10. *Осигурява подходящи насоки за въпросите, нуждите или тревогите на наставлявания и при разработването на реалистични, измерими и постижими цели на наставлявания;*
11. *Споделя знания и опит с наставлявания по начин, който ще му е от полза в неговото самоопределяне, социална адаптация и професионално развитие;*
12. *Да поощрява изграждането на самочувствие и самоуважение в наставлявания;*
13. *Да отделя необходимото време за наставническото взаимоотношение и да бъде на разположение по време на взаимно договорените часове;*
14. *Да попълни форма за обратна връзка при поискване от менторинг координатора.*

3. Основни отговорности на наставявания

Ролята на наставявания е еднакво важна за крайния успех на менотринг програма както тази на ментора. В обичайния случай наставяваният е мотивиран и желае да получи насоки и подкрепа, за да постигне взаимно зададените цели на менторството. Наставяваният трябва:

1. *Отдя необходимото време за наставническото взаимоотношение и да бъде на разположение по време на взаимно договорените часове.*
2. *Обменя идеите и опитностите си с ментора по приятелски начин*
3. *Възползва се от опита и възможностите, предоставени от ментора.*
4. *Пази поверителността на цялата споделена информация.*
5. *Уведомява ментора за всякакви проблеми, приеснения или напредък по време на менторинг процеса.*
6. *Подготви заедно с ментора споразумение за менторство, както и план за действие за осъществяването на процеса, като очертаят честотата и местата на срещите, темите на дискусията и сферите на взаимодействие, крайните цели и очакваните резултати;*
7. *Следва ангажиментите и съгласуваните задачи*
8. *Да попълни форма за обратна връзка при поискване от менторинг координатора*
9. *Разпознава и зачита границите на взаимодействието между ментор и наставяван и разбира необходимостта от деликатност и подкрепа;*
10. *Информира менторинг координатора в случай, че менторството се провали или не отговаря на нуждите и очакванията на наставявания*

4. Как да бъдеш активен ментор

Да бъдеш активен ментор винаги е предизвикателство. Това, което отличава добрите ментори, са техните лични качества и отдаденост, демонстрирани по време на менторството. Добрите и активни ментори не се страхуват да поемат рискове или да избягват трудни ситуации, защото могат да се провалят. Те също така са решителни, целенасочени и отворени да споделят знанията и опита си, без да покровителстват наставявания. По-долу са изброени няколко съвета, които можете да следвате, за да сте проактивен участник в менторинг процеса

1. **Предизвикайте се взаимно** да подобрявате личното си поведение
2. **Използвайте игри и други интерактивни инструменти**, за да улесните контакта си с наставявания
3. **Изследвайте квартала**, за да определите интересните места, предоставящи културни и социални събития и дейности
4. **Бъдете креативни** и предложете на наставявания алтернативни решения за личностното му развитие и социално приобщаване
5. **Не се притеснявайте да задавате въпроси** на наставявания, които считате за неудобни и смущаващи.
6. **Използвайте контактите** на вашата социална мрежа, за да осигурите на наставявания нови възможности и шансове за растеж



7. **Инициирайте връзки и сътрудничество с НПО-та, младежки организации или социални клубове, които могат да ви помогнат да постигнете целите на менторството.**
8. **Дайте на наставявания достатъчно много задачи и отговорности, за да укрепите производителността му**

IV. Договор Ментор/наставяван

Образец за Споразумение за менторство

Двамата доброволно влизаме в това взаимоотношение на менторство. Желаем това да бъде ползотворно преживяване, прекарвайки по-голямата част от нашето време в обсъждане на дейности за развитие от взаимен интерес. Ние се съгласяваме, че...

1. Менторинг взаимоотношението ще продължи _____. Този период ще бъде оценяван на всеки три до шест месеца и ще приключи с приятелско споразумение, след като постигнем целите и резултатите, определени в работния ни план.
2. Ще се срещаме най-малко веднъж на всеки _____ седмици. Срещите, след като са били договорени, не трябва да бъдат анулирани, без другата страна да бъде уведомена най-малко 24 часа преди назначаването. В края на всяка среща ще се уговаряме за следващата.
3. Между срещите ние ще контактуваме чрез телефон / имейл / социалната мрежа.
4. Целта на менторството е да обсъди и разреши следните въпроси :
 - a)
 - b)
 - c)
6. Съгласяваме се, че ролята на ментора е да:

7. Съгласяваме се, че ролята на наставлявания е да:

8. Съгласяваме се да пазим информацията от тези срещи стриктно конфиденциална.

9. Менторът се съгласява да бъде честен и да дава конструктивна обратна връзка на наставлявания. Наставляваният се съгласява да бъде отворен за обратната връзка.

10. Двете страни са съгласни да установят и следват отношения, основаващи се на взаимно взаимодействие и взаимно уважение.

Дата: _____

Подпис на ментора: _____

Подпис на наставлявания: _____

Дата за преглед: _____

V. Дейности на менторинг двойката

Работен план:

Име на ментора:

Име на наставлявания:

| Цели/Задачи за постигане | Ситуацията в момента | Необходими действия за постигане на целите/задачите | Показатели за успех | Краен срок |
|--|----------------------|---|-------------------------------------|-----------------------|
| Наставляваният да стане конкурентен на | Наскоро завършил | 1. Да се обсъдят възможностите за придобиване | Подаване на 3 апликации за работа и | Краят на третия месец |

| | | | | |
|--|--------------------------|---|--|----------------------|
| пазара на труда и Наставлявания да се подготви за първата му работа | гимназия без трудов опит | на практически опит. 2. Да се упражняват с наставлявания подходи за ефективно самопредставяне 3. Да срещне наставлявания с други връстници, които наскоро са започнали работа | назначаване за най-малко 1 интервю за работа | от менторинг процеса |
| | | | | |
| | | | | |

VI. Въздействие на менторството - събиране на данни

Процеса на идентифициране на въздействието се разделя на две области: първата е относно индивидуални менторинг двойки и техния напредък в съответствие с взаимно договорения работен план; втората се отнася до ефективността на менторинг програма за постигане на нейните цели. Резултатите и въздействието, постигнати в процеса на менторство, не винаги са видими и осезаеми поради естеството на менторинг взаимоотношението, което е поверително, гъвкаво и ориентирано към нуждите на наставлявания. Измерването на въздействието трябва да се извърши, като се съблюдават етичните аспекти на такива неформални взаимоотношения, както и като се зачита личното пространство на взаимодействие между ментора и наставлявания. Независимо от споменатите предизвикателства, измерването на въздействието трябва да бъде подходящо заложено, така че резултатите от менторството да могат да бъдат идентифицирани и използвани от заинтересованите страни в различни житейски ситуации или в професионален контекст. Въздействието може да бъде измерен в две измерения - качествено и количествено.



Качествено измерване

Подгответе два вида въпросници със затворени въпроси респективно за ментора и наставявания и ги помолете да попълнят предоставените въпросници два пъти - в средата на процеса и в края на менторството. Образци на въпросници можете да намерите като приложения към Стратегията за провеждане на менторски сесии, основани на показатели за успех.

Количествено измерване

Можете да помолите наставявания и ментора да изброят три от най-полезните постижения и три от по-малко полезните резултати от менторинг програмата. Освен това можете да помолите участниците да споделят опита си и мнения в кратки писмени свидетелства или видеоклипове.